

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mengemban tugas pembangunan bangsanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik. Karena pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisisk, mental, moral, serta keimanan dan ketakwaan manusia.

Guru yang profesional menurut Mulyasa (2004: 139), memiliki kualitas sebagai berikut: 1) ia ahli (*expert*) dalam bidang yang diajarkan, 2) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, 3) memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai karir hidup.

Sehubungan dengan peran guru yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka untuk melaksanakan peran tersebut pada dasarnya guru telah dibekali dengan kemampuan profesional yang hanya mungkin dilaksanakan dengan baik bila fasilitas untuk keperluan tersebut tersedia dan dapat digunakan. Dari satu sisi fasilitas itu terkait dengan kondisi internal guru, yang dilihat dari tubuh dan perkembangan sikap, perilaku pengabdian, dedikasi dan loyalitasnya, jika mencukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya. Sebaliknya dalam kondisi kesejahteraan yang tidak mencukupi, maka akan mendorong guru untuk lebih perhatian pada kegiatan lain diluar tugas pokoknya. Sehingga

pekerjaan yang kurang efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya (Depdiknas, 2003; 24). Dengan kata lain kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Komitmen dan kinerja guru yang rendah juga disebabkan oleh rendahnya tingkat penghasilan dan status guru.

Bertolak dari hal tersebut, menarik kiranya diadakan penelitian terhadap kinerja guru dengan berbagai latar belakang yang mempengaruhinya. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, menurut Mulyasa (2004: 139), antara lain: (1) sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja, (2) tingkat pendidikan, (3) keterampilan, mencakup kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*), (4) manajemen, (5) hubungan industrial, (6) tingkat penghasilan, (7) gizi dan kesehatan, (8) jaminan sosial, (9) lingkungan dan suasana kerja, (10) kualitas sarana, (11) teknologi yang dipakai, dan (12) kesempatan berprestasi. Sedangkan SK MENDIKBUD Nomor 025/0/1995 menyebutkan bahwa standar prestasi kerja guru meliputi 5 aspek yaitu: a) penyusunan program pembelajaran, b) pelaksanaan program pembelajaran, c) pelaksanaan evaluasi, d) analisis evaluasi, dan e) pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. Dengan demikian, kinerja seorang guru dinilai berdasarkan kelima aspek tersebut.

Motivasi kerja, tingkat pendidikan, penghasilan guru terhadap prestasi sekolah merupakan empat komponen yang dalam operasionalnya tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Motivasi kerja merupakan syarat dimilikinya seorang karyawan yang dalam hal ini adalah guru.

Sedangkan tingkat pendidikan merupakan batasan-batasan khusus yang dimiliki seseorang untuk menjadi seorang guru yang akhirnya kedua komponen tersebut dapat menjadi indikator apakah penghasilan dari profesi seorang guru menjadi tinggi atau rendah. Sedangkan prestasi sekolah merupakan dampak dari semua yang ditimbulkan dari motivasi kerja, tingkat pendidikan, tingkat penghasilan guru yang dilakukan selama ini.

Lemahnya kemampuan guru dalam melaksanakan tugas juga bisa menjadi penyebab ketidaklayakan seorang guru. Salah satu penyebab kurang mampunya guru dalam melaksanakan tugas adalah kualifikasi pendidikan yang dimiliki belum sesuai dengan syarat minimal. Untuk itu pemerintah memberikan batasan minimal ijazah yang dipersyaratkan bagi guru TK adalah Diploma 2 Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak (D2 PGTK). Secara data statistik, guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai seperti yang dipersyaratkan dalam UU Guru dan Dosen dapat disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.1. Guru TK dan SD Menurut Ijazah Tertinggi
Tahun 2009/2010**

No	Pendidikan	Jumlah Guru	Ijazah Tertinggi (dalam %)				
			< D1	D2	D3	S1	S2/S3
1.	TK	137.069	90.57	5.55	-	3.88	-
2.	SLB	8.304	47.58	-	5.62	46.35	0.45
3.	SD	1.234.927	49.33	40.14	2.17	8.30	0.05

Sumber: Balitbang Depdiknas 2010

Kondisi yang sama terkait kualitas tingkat pendidikan guru Taman TK dihadapi pula oleh Kecamatan Colomadu. Menurut data pada Pusat Informasi Data Depdiknas Kecamatan Colomadu menunjukkan bahwa guru

Taman Kanak-kanak yang layak mengajar (berpendidikan D2, D3, dan S1) baru 38 persen atau 40 dari 76 orang. Sedangkan yang lainnya, para guru tersebut "hanya" berijazah D1 atau bahkan mereka memiliki ijazah tetapi tidak sesuai dengan bidangnya, yaitu pengajaran Taman Kanak-Kanak. Hal ini dapat dikatakan masih rendah jika dilihat dari letak geografis Kecamatan Colomadu yang terletak di daerah perkotaan.

Guru yang memiliki tingkat pendidikan di bawah standar (guru tidak layak) pada umumnya kurang memiliki kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif dalam melaksanakan tugas. Mereka tidak mudah untuk menerima perubahan yang terjadi dalam proses pembelajaran, dia lebih suka menggunakan pola lama yang dianggapnya lebih efektif untuk menyampaikan materi pelajaran pada siswa. Tugas mengajar mereka hanya sekedar memindahkan informasi dan pengetahuan saja.

Motivasi juga dapat menyebabkan timbulnya semangat serta disiplin kerja dalam diri individu tersebut. Semangat dan disiplin kerja adalah perwujudan sikap dan perilaku guru untuk selalu menepati dan mentaati semua aturan kerja yang berlaku. Sikap dan perilaku ini sangat dibutuhkan setiap lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Disiplin dan komitmen guru dalam tugas menjadi salah satu aspek sasaran peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional (Ahmad, 2009: 1).

Masalah lain yang menjadi problematika guru adalah masih rendahnya penghargaan pemerintah terhadap profesi guru dalam bentuk gaji. Masalah

ini menjadi penting karena bagaimanapun ”uang” menjadi tujuan dari setiap orang bekerja. Data Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Surakarta mengungkapkan bahwa gaji rata-rata guru Wiyata bakti (WB) di TK tergolong sangat rendah, yaitu Rp.100.000,00 sampai dengan Rp.250.000,00 per bulan. Gaji yang diterima guru TK tersebut tidak sebanding kontribusi dan totalitas mereka dalam bekerja (Solopos.com; Kamis, 22 September 2011).

Sebenarnya pemerintah telah banyak mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, diantaranya dengan sistem kenaikan pangkat dengan Angka Kredit. Dengan sistem ini, guru dapat naik pangkat minimal dua tahun asalkan telah memenuhi syarat batas nilai yang ditentukan. Namun demikian, dengan sistem penggajian yang berjalan sekarang ini, di mana gaji guru disamakan dengan pegawai pemerintah lainnya, profesionalisme guru belum mendapatkan penghargaan yang wajar. Dengan pangkat yang tinggi ternyata gaji guru lebih rendah dibandingkan pangkat yang sama di instansi yang lain.

Atas dasar uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang didukung dengan motivasi. Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan, dan kecerdasan berkaitan erat dengan tingkat pendidikan seseorang. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru menunjukkan kadar kompetensi guru tersebut yang menunjang tugas dan bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya.

Atas dasar pemikiran dan dugaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru-guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Colomadu kabupaten Karanganyar dalam hubungannya dengan motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masalah rendahnya kinerja guru yang terindikasi disebabkan rendahnya motivasi kerja guru.
2. Masalah rendahnya kinerja guru yang terindikasi disebabkan rendahnya tingkat kepercayaan diri guru karena rendahnya tingkat pendidikan dan penghasilan (*ability*) guru.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan guru, maka peneliti membatasi masalahnya sebagai berikut:

1. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan guru, dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
2. Penelitian dilaksanakan selama tahun pelajaran 2010/2011 yaitu pada

bulan Juli 2010 sampai bulan Juni 2011.

3. Wilayah penelitian adalah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Colomadu kabupaten Karanganyar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut: Adakah pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar baik secara simultan maupun partial?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan guru terhadap kinerja guru TK Se Kecamatan Colomadu.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan praksis dalam meningkatkan prestasi sekolah TK Se Kecamatan Colomadu. Secara lebih mendalam, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai landasan atau pemikiran dalam penelitian sejenis.
- b. Sebagai masukan bagi guru untuk memantapkan kualitas

kepemimpinannya pada proses belajar mengajar di TK Se Kecamatan Colomadu.

- c. Untuk menambah dan mengembangkan wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai gambaran bagi para guru untuk selalu memiliki motivasi kerja dan meningkatkan pemanfaatan sumber belajar lebih sungguh-sungguh sehingga kualitas pembelajaran siswa dan prestasi sekolah semakin mantap.
- b. Sebagai gambaran bagi para guru untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam proses belajar mengajar sehingga terjadi peningkatan mutu secara berkesinambungan, terarah dan dinamis terutama berkenaan dengan keberhasilan suatu proses belajar mengajar.
- c. Bagi sekolah dapat dijadikan masukan guna menyelenggarakan proses belajar mengajar secara efektif, aktif dan menyenangkan sekaligus peningkatan sarana prasarana seperti gedung, perpustakaan dan buku-buku penunjang.